

ROBERT KOŁODZIEJ  
Jagiellonian University in Krakow  
robert.kolodziej@uj.edu.pl

## KONTRASTIVE UNTERSUCHUNGEN RECHTSSPRACHLICHER TERMINI AM BEISPIEL DES POLNISCHEN UND DEUTSCHEN ARBEITSRECHTS

**Keywords:** terminology, comparative law, equivalence, terms, semantic features

### Abstract

A contrastive analysis of legal terminology based on Polish and German labour law

The paper constitutes an attempt to apply methods used in linguistics and in terminology studies based on jurisprudence in order to compare specialist vocabulary from the field of Polish and German labour law. The presentation is divided into a theoretical and an empirical part. The theoretical part contains a brief description of the bilateral and unilateral methods used in contrastive linguistics, and subsequently presents methods of legal comparative studies applicable to terminology studies as well as relations observable between lexemes of general and specialist language. The empirical part discusses selected terms of Polish and German labour law which were a subject of a comparative analysis conducted with the help of the methods described in the theoretical part. The paper ends with a summary and conclusions stemming from the analysis.

### 1. Untersuchungsmethodische Voraussetzungen für die kontrastiven Untersuchungen

Um zwei Größen, auch zwei lexikalische Einheiten, miteinander zu vergleichen, können zwei in der sprachwissenschaftlichen Forschung genutzte, von Sternemann (1978: 89–90) beschriebene Verfahren angewandt werden. Dabei handelt es sich um den einseitig gerichteten (unilateralen) und den zweiseitig gerichteten (bilateralen) Vergleich.

Im unilateralen Vergleich ist ein konkretes Problem oder eine sprachliche Erscheinung der Sprache A der Ausgangspunkt. Dabei werden in der Sprache B entsprechende

Formen und Bedeutungen aufgefunden, welche die Form oder die Bedeutung der Sprache A ausdrücken. Dieses Verfahren kann als direkt bezeichnet werden.

Beim bilateralen Vergleich wird eine übereinzelsprachliche Bezugsgröße – das *tertium comparationis* – als das Problem, von dem man annimmt, dass es in den zwei verglichenen Sprachen auftritt – zu Grunde gelegt. Dieses Verfahren kann als indirekt bezeichnet werden.

Beim unilateralen Vergleich werden die Ausgangs- und die Zielsprache explizit bestimmt, beim bilateralen Vergleich ist eine solche Bestimmung nicht erforderlich.

### 1.1. Vergleich von sprachlichen Formen

Der Vergleich von sprachlichen Formen betrifft in der Regel bestimmte grammatische oder lexikalische Konstruktionen (Tempus, Genus verbi, Wortbildung der Substantive usw.). Für diesen Vergleich eignet sich sowohl das uni- als auch das bilaterale Verfahren. Weisen die verglichenen Formen eine weitgehende Übereinstimmung auf, wird dies als Kongruenz bezeichnet (Sternemann 1978: 76). Der bilaterale Vergleich könnte sich z.B. auf die Frequenz von bestimmten Wortarten, welche die Form von Termini übernehmen, in polnischen und deutschen normativen Texten im Bereich des Arbeitsrechts beziehen. Der unilaterale Vergleich könnte z.B. die Wortbildung von polnischen und deutschen Rechtstermini betreffen. Bei einem solchen Vergleich würde sich wohl herausstellen, dass im Fall des Lexempaars 'pracodawca – Arbeitgeber' von Kongruenz gesprochen werden kann, da beide Substantive Komposita sind. Die Lexempaare 'stosunek pracy – das Arbeitsverhältnis' oder 'wynagrodzenie za pracę – das Arbeitsentgelt' können allerdings nicht als kongruent bezeichnet werden, da die deutschen Termini durch Komposita und die polnischen durch Mehrwortbenennungen ausgedrückt werden (vgl. auch: Hałas 1995: 81). In diesem Beitrag werden allerdings nicht Formen, sondern Bedeutungen behandelt.

### 1.2. Vergleich von Inhalten (Bedeutungen)

Wie beim Vergleich von Formen kann beim Vergleich von Inhalten (Bedeutungen) sowohl der unilaterale (einseitig gerichtete) als auch der bilaterale (zweiseitig gerichtete) Vergleich zu Grunde gelegt werden.

Beim unilateralen Vergleich wird die Bedeutung eines Lexems oder einer lexikalischen Einheit der Sprache A direkt mit der Bedeutung eines Lexems oder einer lexikalischen Einheit der Sprache B verglichen. Es handelt sich hier um einen semasiologischen Ausgangspunkt (Sternemann 1978: 89–93). Wenn man z.B. die polnischen und deutschen Monatsbezeichnungen miteinander vergleicht, kann die Frage gestellt werden: *Wie wird in den beiden Sprachen der sechste Monat des Jahres bezeichnet?* (bilaterales, onomasiologisches Verfahren). Es kann hier aber auch direkt die Frage gestellt werden: *„Wie heißt Juni auf Polnisch?“* (unilaterales, semasiologisches Verfahren). Beide Verfahren werden im Fremdsprachenunterricht sowie in der Allgemein- und Fachlexikographie genutzt. Alphabetische Fachwörterbücher

werden nach dem semasiologischen Prinzip verfasst, während Dokumentations-thesauri, die heute die Form von elektronischen terminologischen Datenbanken haben, dem onomasiologischen Prinzip folgen (Vgl.: Felber, Budin 1989: 149–154).

1.2.1. Beispiel für den bilateralen Vergleich eines allgemeinsprachlichen Lexems im Deutschen und im Polnischen

Das semantische Feld, verstanden als Gesamtheit von Einzelbedeutungen der gegebenen lexikalischen Einheit, kann durch direkte Analyse von distinktiven Merkmalen der gegebenen Einheit (semasiologisches Verfahren) oder durch Angabe von diesen Merkmalen (onomasiologisches Verfahren) bestimmt werden.

Beim bilateralen Vergleich dienen die Einzelmerkmale der Bedeutung, die in lexikalischen Einheiten gesucht werden, als der gemeinsame onomasiologische Nenner – *tertium comparationis*.

Vor dem Vergleich der konkreten Fachbegriffe im zweiten Teil dieses Beitrags werden hier im polnischen und im deutschen Sprachsystem Lexeme gesucht, die folgendes *tertium comparationis* ausdrücken: ‘*gegen Vergütung ausgeübte Tätigkeit*’. Die Untersuchung wird anhand von *Uniwersalny Słownik Języka Polskiego PWN* (2008) und *Duden Deutsches Universalwörterbuch* (2007) geführt. Bei der Analyse wird der Schwerpunkt auf allgemeinsprachliche Bedeutungen gelegt und die fachsprachliche Bedeutung wird nur flüchtig betrachtet.

Die gesuchte Bedeutung kann in zwei kleinere Teile – Merkmale: ‘*czynność*’ und ‘*zarabiać*’ im Polnischen sowie ‘*Tätigkeit*’ und ‘*verdienen*’ im Deutschen zerlegt werden.

<i>czynność</i> a) wykonywanie czegoś, <b>praca</b> b) funkcjonowanie, działanie czegoś	Tätigkeit a) das Sichbeschäftigen mit etwas b) Gesamtheit derjenigen Verrichtungen, mit denen jmd. in Ausübung seines Berufs zu tun hat; <b>Arbeit</b>
zarabiać a) otrzymać (otrzymywać) zapłatę za wykonaną <b>pracę</b> ; także: osiągnąć (osiągać) zysk z transakcji handlowej; zyskać (zyskiwać) b) pracować zarobkowo c) zasłużyć (zasługiwać) na coś swoim postępowaniem, dostać (dostawać) to, co się komuś należy	verdienen a) als Entschädigung für geleistete <b>Arbeit</b> in Form von Lohn, Gehalt, Honorar o. Ä. erwerben b) ein Geschäft machen, als Gewinn erzielen c) einer bestimmten Reaktion, Einschätzung o. Ä. wert, würdig sein; einer Sache aufgrund seines Verhaltens zu Recht teilhaftig werden

Tabelle 1: Bilateraler Vergleich des Wortfelds ‘*gegen Vergütung ausgeübte Tätigkeit*’ anhand eines polnischen und eines deutschen Universalwörterbuchs

In der Untersuchung wurden Flexionsformen absichtlich außer acht gelassen. Es werden auch nicht die ausführlichen Unterschiede zwischen den Einzelbedeutungen behandelt, das Hauptaugenmerk wird auf die Ähnlichkeiten gelegt.

Der Vergleich hat ergeben, dass die beiden Merkmale der als *tertium comparationis* (TC) ausgesonderten Bedeutung zwei ('czynność'/'Tätigkeit') bzw. drei ('zarabiać'/'verdienen') weitere Bedeutungen aufweisen. Die oberflächliche Analyse von Beziehungen zwischen den beiden Einzelbedeutungen der Lexeme 'czynność' und 'Tätigkeit' zeigt, dass das einzige Verbindungsglied zwischen ihnen 'praca' und 'Arbeit' ist.

Bei dem zweiten Merkmal der Bedeutung können mehrere gemeinsame Einzelbedeutungen gefunden werden: 'zasługiwać' – 'würdig sein', 'zysk z transakcji handlowej' – 'ein Geschäft machen', 'als Gewinn erzielen' und vor allem 'otrzymywać zapłatę za wykonaną pracę' – 'als Entschädigung für geleistete Arbeit in Form von Lohn, Gehalt, Honorar o. Ä. erwerben'.

Das einzige Bindeglied zwischen den zwei verglichenen Merkmalen sind die Lexeme 'praca' und 'Arbeit'. Der Zweck des Vergleiches war die Auffindung von solchen Lexemen, wobei hier zu betonen ist, dass nur bei dem Paar 'czynność'/'Tätigkeit' 'praca'/'Arbeit' als Einzelbedeutung aufgefasst werden kann. In dem zweiten Fall ist 'praca'/'Arbeit' Baustein einer größeren Einheit.

1.2.2. Beispiel des unilateralen Vergleichs der Lexeme 'praca' und 'Arbeit'

Nun wird versucht, die Systembedeutung des polnischen Lexems 'praca' mit der Systembedeutung des deutschen Lexems 'Arbeit' zu vergleichen. Dieses Verfahren folgt dem semasiologischen Prinzip und besteht in dem direkten Vergleich von Bedeutungen der beiden Lexeme, die in *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN* (2008) sowie im *Duden Deutsches Universalwörterbuch* (2007) gesucht werden.

	Praca		Arbeit
1	celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, będąca podstawą egzystencji i rozwoju społeczeństwa, działanie, robienie czegoś, robota, wykonywany zawód	> 1	Tätigkeit mit einzelnen Verrichtungen, Ausführung eines Auftrags o. Ä.
2	wytwór celowej działalności człowieka, zwłaszcza w dziedzinie nauki lub kultury; utwór, dzieło, opracowanie	> 2	als Ergebnis einer Betätigung entstandenes Werk; Erzeugnis, Produkt
3	zajęcie, zatrudnienie jako źródło zarobku; posada, zarobkowanie	3	[fehlt]
4	funkcjonowanie, bycie w ruchu jakiejś maszyny, jakiegoś urządzenia	4	[fehlt]

	Praca		Arbeit
5	instytucja, w której się pracuje zarobkowo; zakład pracy, firma	> 5	Arbeitsplatz
6	wartość energii potrzebnej do przemieszczenia ciała materialnego w przestrzeni, równa iloczynowi wartości siły działającej na to ciało przez wartość przebytej przez nie drogi	± 6	Produkt aus der an einem Körper angreifenden Kraft u. dem unter ihrer Einwirkung von dem Körper zurückgelegten Weg (wenn Kraft u. Weg in ihrer Richtung übereinstimmen)
7	[fehlt]	7	körperliche Vorbereitung auf bestimmte sportliche Leistungen

Tabelle 2: Unilateraler Vergleich der Lexeme ‘praca’ und ‘Arbeit’

Der Vergleich ergab, dass das polnische Lexem 6 und das deutsche 5 Bedeutungen aufweist. In der ersten Bedeutung drücken beide Lexeme eine bestimmte Tätigkeit aus, wobei hier der Bedeutungsumfang des polnischen Lexems breiter ist (PL>DE bzw. DE<PL). In der zweiten Bedeutung drücken beide Lexeme das Ergebnis bestimmter Tätigkeit aus. Hier hat das polnische Lexem auch einen größeren Bedeutungsumfang. In der dritten Bedeutung stimmt das polnische Lexem grundsätzlich mit der Bedeutung des TC aus dem o.a. bilateralen Vergleich ‘*gegen Vergütung ausgeübte Tätigkeit*’ überein, wobei das deutsche Lexem diese Bedeutung nicht aufweist. In der vierten Bedeutung wird durch das polnische Lexem der Betrieb einer Maschine ausgedrückt. In der fünften Bedeutung beziehen sich das polnische und das deutsche Lexem auf einen bestimmten Ort (Arbeitsplatz). In der sechsten Bedeutung handelt es sich um eine Fachdefinition aus dem Bereich der Physik, und eben hier ist die Bedeutung annähernd gleich (PL ± DE). Diese weitgehende Ähnlichkeit ergibt sich aus der Terminologisierung. Die siebte Bedeutung des deutschen Lexems wird im Polnischen mit dem Lexem ‘trening’ ausgedrückt.

### 1.3. Das *Tertium comparationis* in der Rechtsvergleichung und in der juristischen Terminologearbeit nach Sandrini

Sandrini (1996: 149–173) beschreibt die Makro- und Mikrorechtsvergleichung, und gliedert sie nach Rheinsteins und Eberts in *Institutionenvergleichung* und *funktionelle Vergleichung*. Die Vergleichsgrundlage in der Rechtsvergleichung ist das durch die Rechtsregelung zu lösende Rechtsproblem. In der begriffsorientierten Terminologearbeit wird vom Begriff mit seinen Merkmalen sowie seiner Position innerhalb des Begriffssystems bzw. mit seinen Beziehungen zu benachbarten Begriffen ausgegangen. Das *tertium comparationis* der bi- oder multilingualen Terminologearbeit ist der Begriff. Bei Disziplinen, in denen die kognitive Struktur durch bestimmte Faktoren

und unterschiedliche Entwicklungen ausgeprägt wurde, und von denen es mehrere nebeneinander existierende Systeme gibt, muss davon ausgegangen werden, dass hier keine einheitlichen Begriffe existieren. So verfügen auch konkrete Rechtsordnungen und Rechtskreise über unterschiedliche Begriffe. Es können nicht konkrete Rechtsnormen oder Texte, die ähnliche Normen beinhalten, verglichen werden, weil diese nicht isoliert betrachtet werden können. Eine konkrete Rechtsnorm aus dem gegebenen Rechtstext soll ganzheitlich betrachtet werden. Die Rechtsnorm an sich kann aber nicht das *tertium comparationis* sein, da sich die Rechtsnormen wie Rechtsbegriffe meistens auf die konkrete Rechtsordnung beziehen.

In der bi- oder multilingualen Terminologiearbeit im Recht können nicht Termini von zwei oder mehreren Begriffssystemen auf der Grundlage des gemeinsamen Begriffs zusammen geführt werden, den es einfach nicht gibt. Es werden Begriffe eines Rechtssystems mit Begriffen eines anderen Rechtssystems auf der Grundlage ihrer Regelungsfunktion innerhalb der einzelnen Normen verglichen. Zuerst ist die Funktion des einzelnen Begriffs innerhalb des Normzusammenhangs zu klären. Im zweiten Schritt soll die Regelfunktion der Norm geklärt werden, deren Teil der Begriff ist. Dann wird schließlich das Sachproblem dargestellt, das durch die Norm zu regeln ist. Erst als letzte Stufe wird die Verbindung zum anderen Rechtssystem vollzogen (Sandrini 1996: 151–152). Dieses Verfahren gleicht eigentlich dem oben dargestellten unilateralen Vergleich in der kontrastiven Linguistik.

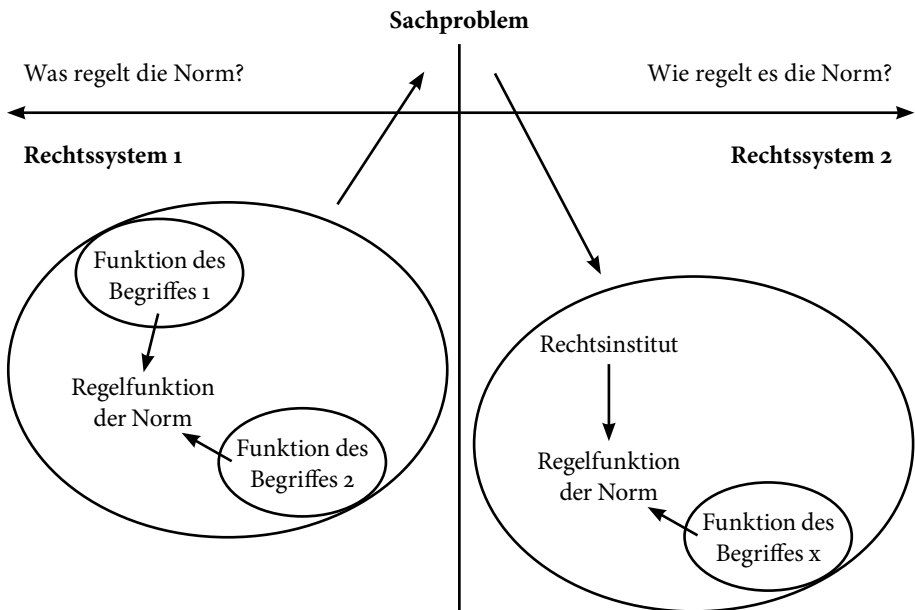


Abbildung 1: Rechtsnormen und ihre Regelungsfunktionen in der Rechtsvergleichung.  
 Quelle: Sandrini 1996: 152

Es wird hier nicht von den einzelnen Begriffen ausgegangen, es wird vielmehr die Frage nach dem Sachproblem gestellt, das sich aus der konkreten Lebenswirklichkeit ergibt. Und eben dieses Sachproblem bildet die Vergleichsgrundlage (Sandrini 1996: 152; Pommer 2006: 147–148).

Der direkte Vergleich der Begriffe verschiedener Rechtsordnungen ohne Bezug auf ihre Problemlösungsfunktion innerhalb einer spezifischen normativen Regelung soll in der Terminologiarbeit grundsätzlich ausgeschlossen werden. Ein solcher Vergleich ist besonders im Fall von Rechtsordnungen, die sich auf verschiedene Rechtsquellen stützen, problematisch. Während im kontinentaleuropäischen Rechtskreis (*droit civil*) die Begriffe gewöhnlich in den Gesetzen und in anderen normativen Akten formuliert oder definiert werden, sind im angelsächsischen Recht Präzedenzfälle (*case law*) und im islamischen Rechtskreis religiöse Traditionen ausschlaggebend. Bei verwandten Rechtsordnungen aus einem Rechtskreis ist die Auffindung von ähnlichen Begriffen in der Regel möglich. Doch kann auch hier die wissenschaftlich fundierte Terminologiarbeit ohne die Aufzeichnung von Unterschieden in der systematischen Ordnung der Begriffe sowie ihrer Funktion innerhalb der Rechtsnorm nicht auskommen (Sandrini 1996: 161).

Um das Sachproblem besser darzustellen oder zu formulieren, kann ein systemunabhängiges Überbegriff geschaffen werden. Dieser Begriff wird als *autonom-rechtsvergleichender Begriff* bezeichnet. Er wurde in die Rechtsvergleichen von Ebert eingeführt und für die Zwecke der Terminologiarbeit im Recht von Sandrini übernommen. Dieses Verfahren gleicht dem bilateralen Vergleich in der kontrastiven Linguistik sowie dem onomasiologischen Ansatz in der Terminologiarbeit, wo der Begriff und nicht seine Benennungen im Mittelpunkt steht (Sandrini 1996: 169–170; Arntz, Picht, Mayer 2004: 189–190).

#### 1.4. Beziehungen zwischen lexikalischen Einheiten in zwei verschiedenen Sprachen

In der Literatur zu den Bereichen Übersetzungswissenschaft, Fachsprachenlinguistik sowie Fachübersetzung und Terminologiarbeit, auch zur Rechtsübersetzung werden grundsätzlich drei bzw. mehrere Stufen von Beziehungen zwischen den Bedeutungseinheiten (insbesondere den lexikalischen Einheiten) zweier verschiedener Sprachen unterschieden. In Bezug auf die vollständige Übereinstimmung bzw. vollständige Nichtübereinstimmung zwischen diesen Einheiten sind sich die Forscher weitgehend einig. Die Unterschiede in der Auffassung von einzelnen Autoren betreffen die Zwischenstufen.

##### 1.4.1. Vollständige Übereinstimmung

Die vollständige Übereinstimmung, also die Beziehung 1:1 wird von Kade (1968: 79) und Wotjak (1982: 115) als *totale Äquivalenz* bezeichnet.

Barchudarov (1979: 82) nennt dies *vollständige Übereinstimmung der referentiellen Bedeutung*. Koller (2001: 229) bezeichnet in seinem Modell der denotativen Äquivalenz diese Relation als *eins-zu-eins-Entsprechung*.

In der Praxis ist diese Beziehung ganz selten und betrifft hauptsächlich international standardisierte Termini technici. Angesichts der Polysemie der meisten lexikalischen Einheiten ist die vollständige Übereinstimmung eher Ausnahme als Regel. Als Beispiele können hier genannt werden: dt. 'Kalenderjahr' und poln. 'rok kalendarzowy', dt. 'fünf', und poln. 'pięć', dt. 'Schweiz' und poln. 'Szwajcaria'.

#### 1.4.2. Nichtübereinstimmung

Ähnlich wie bei vollständiger Übereinstimmung werden auch hier in der Literatur unterschiedliche Benennungen verwendet: Kade (1968: 81–82) und Wotjak (1982: 115) bezeichnen diese Beziehung als *Null-Äquivalenz*, Barchudarov (1979: 100) spricht von *äquivalentloser Lexik*, in dem Modell von Koller (2001: 232) wird ein solches Verhältnis als *Eins-zu-Null-Entsprechung* – *Lücke* bezeichnet. Die Nichtübereinstimmung betrifft in erster Linie Namen von kleineren Ortschaften und geographischen Landschaften sowie Namen von Personen, die im Land der Zielsprache nicht allgemein bekannt sind. Ortsnamen von größeren Städten wie Warschau, Krakau, Berlin, Paris, Rom, London, Kiew, Moskau besitzen gewöhnlich ihre lexikalischen Entsprechungen in anderen Sprachen. Dies gilt auch für Namen von bekannten Personen wie Goethe, Puschkin oder Dostojewski, die in verschiedenen Ländern phonemisch und graphisch an die Standards der gegebenen Sprache angepasst wurden.

Nächste Kategorie der Lexeme, die in anderen Sprachen keine Entsprechungen haben, sind sog. Realien, also Lexeme, die sich auf verschiedene kulturelle Gegebenheiten des Landes der Ausgangssprache beziehen. Dazu gehören insbesondere Namen der Gerichte, Trachten, Tänze, Volkslieder, Ämter, politischer Parteien, Verwaltungseinheiten (Barchudarov 1979: 100). Zu dieser Kategorie gehört auch der größte Teil von Rechtstermini. Das Fehlen einer zielsprachigen Entsprechung ist allerdings nicht mit der Unmöglichkeit der Übersetzung des gegebenen Wirklichkeitsausschnittes für den potentiellen Empfänger des Zieltextes gleichzusetzen.

#### 1.4.3. Partielle Übereinstimmung

Neben den Beziehungen der vollständigen Übereinstimmung und der Nichtübereinstimmung zwischen den Bedeutungen von lexikalischen Einheiten der AS und der ZS werden in der Literatur Zwischenstufen unterschieden, die als Fälle der annähernden Übereinstimmung bezeichnet werden können. Wotjak (1982: 115) nennt diese Beziehung partielle Äquivalenz und Barchudarov (1979: 84) partielle Übereinstimmung. Im Rahmen dieser Kategorie unterscheidet Barchudarov (1979: 84–99) Inklusion/Einschluss, Überschneidung und Undifferenziertheit.

Bei der Inklusion hat die lexikalische Einheit der AS einen größeren Bedeutungsumfang als die lexikalische Einheit der ZS. So ist die Bedeutung des russischen Lexems 'характер' enger als die des deutschen Lexems 'Charakter'. In beiden Sprachen werden 'характер'/'Charakter' verstanden als:

- Gesamtheit von psychischen Eigenschaften eines Menschen,
- starken Willen, Zielstrebigkeit,
- Eigenschaften eines Objektes.



Das deutsche Lexem 'Charakter' weist darüber hinaus folgende Bedeutungen auf, die bei dem russischen 'характер' fehlen:

- eine einzigartige, originelle Person,
- graphisches Zeichen.

Öfters kommt es aber vor, dass die lexikalischen Einheiten der AS und der ZS sowohl identische als auch unterschiedliche Bedeutungen aufweisen. Als Beispiel kann hier das deutsch-russische Paar 'дом' – 'Haus' angeführt werden. Außer den gleichen Bedeutungen bezeichnet das deutsche Lexem u.a. das Parlament, aber auch im übertragenen Sinne einen alten Menschen (*altes Haus*) und das russische Lexem ein Pflegeheim für ältere Menschen (*дом престарелых*). Diese Beziehung nennt Barchudarov (1979: 85) Überschneidung.

Kade (1968: 81) bezeichnet diese Relation in seinem Modell als approximative Äquivalenz. Der Bedeutungsumfang in der AS kann enger, aber auch breiter als in der ZS sein, auf der Inhaltsebene handelt es sich also nicht um eine 1:1 Relation, sondern um eine eins zum Teil, bzw. Teil zu eins-Relation. Die besten Beispiele für diese Beziehung sind vielleicht die Farbenbezeichnungen in verschiedenen Sprachen.

In dem Modell von Koller (2001) wird diese Relation nicht explizit genannt, es ist lediglich von *Eins zu Teil* oder *Teil zu eins-Entsprechungen* die Rede.

Die dritte und komplexeste Kategorie innerhalb der partiellen Übereinstimmung, die Barchudarov (1979: 85–99) nennt, ist die *Undifferenziertheit*. Dabei handelt es sich um die Wiedergabe der Bedeutung einer lexikalischen Einheit der AS durch zwei oder mehrere lexikalische Einheiten in der ZS. Ein Beispiel aus dem Sprachenpaar Deutsch-Polnisch kann das Adjektiv 'verheiratet' sein, das im Polnischen je nach dem Geschlecht 'żonaty' (Mann) und 'żonaty' (Frau) lexikalisiert ist. Weitere Beispiele sind das deutsche Lexem 'Kirsche' und seine russische, aber auch polnische Entsprechungen 'вишня', 'черешня' bzw. 'wiśnia', 'czereśnia' oder das deutsche Adjektiv 'blau', dessen Bedeutung im Russischen durch die Adjektive 'синий' und 'голубой' und im Polnischen 'niebieski' und 'granatowy' realisiert wird.

Kade (1968: 80–81) spricht in solchen Fällen von fakultativer Äquivalenz.

Eine Beziehung, in der die ZS über mehrere Lexeme als die AS verfügt, welche die gegebene Bedeutung vertreten, bezeichnet Koller (2001: 230–231) als *Eins-zu-viele-Entsprechung* oder *Diversifikation*. Das Gegenbeispiel, also ein Fall, in dem die ZS nur eine lexikalische Einheit für die Bedeutung der AS, welche mit mehreren lexikalischen Einheiten ausgedrückt ist, aufweist, nennt Koller (2001: 231–232) *Viele-zu-eins-Entsprechung* oder *Neutralisation*.

Bei den o.g. Beispielen handelt es sich nicht um Polysemie von Lexemen der AS bzw. der ZS, sondern um Lexeme, deren Bedeutung in der AS bzw. der ZS genauer präzisiert ist, was so zum Ausdruck kommt, dass ein Teil des Lexems A der AS bzw. der ZS in der AS bzw. der ZS durch das Lexem B<sub>1</sub> und ein weiterer Teil durch das Lexem B<sub>2</sub> ausgedrückt wird, wobei die beiden Lexeme keine Synonyme sind.

<sup>1</sup> Sowohl im Russischen als auch im Deutschen bezeichnen diese Lexeme ein Wohngebäude oder eine Herrscherfamilie.

## 1.5. Beziehungen zwischen den fachsprachlichen lexikalischen Einheiten (Termini)

Die oben dargestellten Beziehungen zwischen der Bedeutung von lexikalischen Einheiten zweier Sprachen bestehen nicht nur zwischen den Lexemen der Allgemeinsprache, sondern auch, oder vor allem zwischen den Fachtermini. In der Literatur aus den Bereichen Terminologielehre und Fachübersetzung werden gleiche bzw. ähnliche Beziehungen zwischen den Fachtermini zweier Sprachen unterschieden, wobei verschiedene Autoren drei bis sieben Stufen dieser Beziehungen aussondern und verschiedene Benennungen dafür verwenden.

Felber und Budin (1989: 93) unterscheiden: *Übereinstimmung*, *Überschneidung*, *Überordnung* bzw. *Unterordnung* und *Ungleichheit*; Hohnhold (1990: 57) nennt: *volle Äquivalenz*, *annähernde Äquivalenz* und *Nulläquivalenz*. Arntz, Picht und Mayer (2004: 153) sprechen von *vollständiger begrifflicher Äquivalenz*, *Überschneidung*, *Inklusion* und *keiner begrifflichen Äquivalenz*; Stolze (1999: 38) nennt *Kongruenz*, *Inklusion*, *Lücke* und *Teiläquivalenz*.

Gerzymisch-Arbogast (1996: 69–78, 248–252) unterscheidet in ihrem Modell der Übersetzung von Termini folgende Invarianzwerte: *Identität*, *Teil-Identität* und *Null-Identität* zwischen Syst-Termen und Text-Termen. Als *Syst-Term* fasst sie einen im Fachwörterbuch oder einer terminologischen Datenbank enthaltenen Terminus und als *Text-Term* einen im Fachtext gebrauchten Terminus auf (Gerzymisch-Arbogast 1996: 55–61). In diesem Modell wird der Systemterm auch als *TYPE* und der Textterm als *token* bezeichnet. Die Relationen zwischen den Syst-Termen und Text-Termen werden von Gerzymisch-Arbogast (1996: 95) durch komplexe Netze dargestellt, mit deren Hilfe die Invarianzwerte bestimmt werden. Im Falle der Teil-Identität zwischen dem Syst-Term (*TYPE*) und seinem *token* kommt es zu verschiedenen Kontaminationen, die in *Similarität* und *Inklusion* gegliedert werden (Gerzymisch-Arbogast 1996: 90).

In diesem Beitrag werden die Beziehungen zwischen den Fachtermini zweier Sprachen als Äquivalenz bezeichnet. Die vollständige Übereinstimmung zwischen den Fachtermini wird als vollständige Äquivalenz bezeichnet, Überschneidung, Undifferenziertheit und Inklusion werden gemeinsam als partielle Äquivalenz aufgefasst, die vollständige Nichtübereinstimmung wird als Nulläquivalenz bezeichnet.

### 1.5.1. Beziehungen zwischen den juristischen Fachtermini zweier Sprachen und zweier Rechtsordnungen

Die oben dargestellte Differenzierung von Beziehungen der fachsprachlichen Lexik kann auch für die Rechtsterminologie verwendet werden. Unten werden Beispiele aus dem polnischen und deutschen Handelsrecht dargestellt.

#### 1.5.1.1. Vollständige Äquivalenz

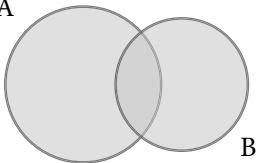
Die vollständige Äquivalenz zweier Rechtsbegriffe liegt dann vor, wenn diese Begriffe in Hinblick auf ihre Extension und Intension vollständig übereinstimmen. In der Rechtsterminologie ist diese Beziehung sehr selten und bezieht sich hauptsächlich auf Fälle, in denen zwei Rechtsordnungen in ihre Gesetzgebung internationale oder

supranationale Rechtsregelungen implementiert haben. In den meisten Fällen hat diese Relation aber einen Scheincharakter, weil bei einem genauen Vergleich der Extensionen und der Intension von Begriffen die Unterschiede deutlicher als die Gemeinsamkeiten werden. So gibt es z.B. gravierende Unterschiede zwischen dem polnischen Begriff *‘sąd’* und dem deutschen *‘Gericht’*, die auf den ersten Blick für den Laien als vollständige Äquivalente erscheinen mögen. Bei der genauen Betrachtung und einem Vergleich des Gerichtswesens in beiden Ländern werden die Unterschiede markanter.

Zu der Kategorie der scheinbar vollständig äquivalenten Begriffe können darüber hinaus folgende polnisch-deutsche Begriffspaare gerechnet werden: *‘spółki kapitałowe’* – *‘Kapitalgesellschaften’*, *‘akcja’* – *‘Aktie’*, *‘wolny zawód’* – *‘Freiberuf’*, *‘spółka z ograniczoną odpowiedzialnością’* – *‘Gesellschaft mit beschränkter Haftung’*. Im ersten Fall werden im deutschen Recht zu den Kapitalgesellschaften außer den Gesellschaften mit Beschränkter Haftung sowie Aktiengesellschaften auch Kommanditgesellschaften auf Aktien gerechnet. Das deutsche und das polnische Recht kennen unterschiedliche Kategorien von Aktien und von unterschiedlichem Mindestwert. In Deutschland haben über 30 Berufe den Status Freiberuf, während es in Polen nur 17 sind.<sup>2</sup>

1.5.1.2. Partielle Äquivalenz von Begriffen – Überschneidung

Einige Merkmale des Begriffes in der Sprache A sind mit den Merkmalen des Begriffes in der Sprache B identisch, andere Merkmale sind unterschiedlich. Als Beispiel kann das polnisch-deutsche Begriffspaar *‘wartości niematerialne i prawne’* und *‘immaterielle Vermögensgegenstände’* dienen.

A

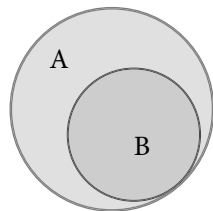
Załącznik 1 do polskiej ustawy o rachunkowości	§ 266 des deutschen Handelsgesetzbuchs
<b>Wartości niematerialne i prawne:</b> 1. Koszty zakończonych prac rozwojowych 2. Wartość firmy 3. Inne wartości niematerialne i prawne 4. Zaliczki na wartości niematerialne i prawne	<b>Immaterielle Vermögensgegenstände:</b> 1. Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte (...) 2. Geschäfts- und Firmenwert 3. Geleistete Anzahlungen

Tabelle 3: Beispiel der Überschneidung von Begriffen

1.5.1.3. Partielle Äquivalenz von Begriffen – Inklusion

Der Begriff A hat eine größere Extension als der Begriff B, der Begriff der Sprache A verfügt über mehrere Merkmale als der Begriff der Sprache B. Als Beispiel kann hier das polnisch-deutsche Begriffspaar *‘rezerwy na zobowiązania’* und *‘Rückstellungen’* angeführt werden.

<sup>2</sup> Vgl. Krzemińska-Krzywda 2005: 88–89.



Załącznik 1 do polskiej ustawy o rachunkowości	§ 266 des deutschen Handelsgesetzbuchs
<b>Rezerwy na zobowiązania:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Rezerwa z tytułu odroczonego podatku dochodowego</li><li>2. Rezerwa na świadczenia emerytalne i podobne<ul style="list-style-type: none"><li>• długoterminowa</li><li>• krótkoterminowa</li></ul></li><li>3. Pozostałe rezerwy<ul style="list-style-type: none"><li>• długoterminowe</li><li>• krótkoterminowe</li></ul></li></ol>	<b>Rückstellungen:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen</li><li>2. Steuerrückstellungen</li><li>3. Sonstige Rückstellungen</li></ol>

Tabelle 4: Beispiel einer Inklusion von Begriffen

1.5.1.4. Partielle Äquivalenz von Begriffen – Überordnung bzw. Unterordnung, Diversifikation bzw. Neutralisation, größere Differenzierung bzw. Undifferenziertheit

Eine Bedeutung wird in der Sprache A durch einen Begriff, und in der Sprache B durch zwei oder mehrere Begriffe ausgedrückt.<sup>3</sup> Als Beispiele können hier Begriffspaare aus dem Handelsrecht angeführt werden: poln. ‘zarząd’ (AG und GmbH) – dt. ‘Geschäftsführung’ (GmbH), ‘Vorstand’ (AG); poln. ‘kapitał zakładowy’ (AG und GmbH) – dt. ‘Grundkapital’ (AG) und ‘Stammkapital’ (GmbH).<sup>4</sup>

2. Zur Inhaltsseite und Ausdrucksseite ausgewählter Termini aus dem polnischen und deutschen Arbeitsrecht

Unten werden Beispiele der Beziehungen zwischen den polnischen und deutschen Fachtermini im Bereich des Arbeitsrechts untersucht. Grundsätzlich wird angestrebt, die deutschen und polnischen Begriffe durch den von Sandrini vorgeschlagenen autonom rechtsvergleichenden Begriff, der hier die Funktion des gemeinsamen onomasilogischen Nenners einnimmt, also im bilateralen Vergleich, aufzufinden. Sollte sich aber der bilaterale Vergleich als unzureichend erweisen, wird unilateral vorgegangen.

Zur Bezeichnung der vollständigen Äquivalenz zwischen den Begriffsmerkmalen wird das Zeichen = verwendet. Die partielle Äquivalenz der Begriffsmerkmale wird mit dem Zeichen ± markiert. Bei der breiteren Extension eines Begriffs bzw. eines Begriffsmerkmals wird das Zeichen > und bei der engeren Extension das Zeichen < verwendet. Die Nulläquivalenz wird mit ≠ markiert.

<sup>3</sup> Vgl. Kade 1968: 80–81; Koller 2001: 230–232; Barchudarov 1979: 85–99.

<sup>4</sup> Vgl. Krzemińska-Krzywdą 2005: 92.

## 2.1. Arbeitsrecht

Allgemein wird das Arbeitsrecht als **Rechtszweig** verstanden, **welcher Beziehungen zwischen demjenigen, der arbeitet, und demjenigen, der ihn beschäftigt, regelt**. Diese Definition wird hier als der autonom rechtsvergleichende Begriff verwendet.

Im polnischen Arbeitsgesetzbuch wird der Terminus 'prawo pracy' im Artikel 9 – *Quellen des Arbeitsrechts* definiert. Diese Definition lautet:

Jedesmal wenn in diesem Gesetzbuch der Begriff Arbeitsrecht verwendet wird, werden darunter die Vorschriften dieses Gesetzbuches und andere Gesetze und Ausführungsakte verstanden, welche die Rechte und die Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestimmen, sowie Bestimmungen in Tarifverträgen und anderen auf ein Gesetz gestützten Gruppenvereinbarungen, Ordnungen und Satzungen, die Rechte und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses regeln.<sup>5</sup>

Die deutsche Gesetzgebung kennt aber weder eine allgemeine noch eine spezielle Definition dieses Rechtszweiges. Ausführliche Verweise auf das Arbeitsrecht finden sich im Einigungsvertrag, insbesondere im Artikel 30, wo über '**Arbeitsvertragsrecht**', '**Arbeitszeitrecht**' und '**Arbeitsschutzrecht**' die Rede ist. Die Anlage II, Kapitel VIIIA enthält lediglich den Terminus '**Arbeitsrecht**', der sich allerdings nur auf das Gerichtswesen bezieht.

Im Rechtswörterbuch von Creifelds (2011: 79) findet sich eine ausführliche Definition des Arbeitsrechts, die hier in verkürzter Form zitiert wird:

Arbeitsrecht ist das Sonderrecht der Arbeitnehmer. Das deutsche Arbeitsrecht ist (...) in zahlreichen Gesetzen verstreut, noch unsystematisch geregelt. Das Arbeitsrecht gehört z.T. zum Privatrecht – das Arbeitsvertragsrecht (...), z.T. zum öffentlichen Recht – das kollektive Arbeitsrecht (...). Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsrecht sind der Arbeitsgerichtsbarkeit zugewiesen.

Im Vorwort der dtv-Arbeitsgesetze heißt es: „Das Arbeitsrecht ist das für Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geltende Recht“ (*Arbeitsgesetze* 2010: XIII).

Unten werden die Begriffsmerkmale von 'prawo pracy' und 'Arbeitsrecht' tabellarisch dargestellt und miteinander verglichen.

<sup>5</sup> Der polnische Ausgangstext lautet: *Ilekoć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy*. Die deutsche Fassung von Vorschriften des polnischen Arbeitsgesetzbuches wurde in diesem Beitrag aus der Übersetzung des polnischen Arbeitsgesetzbuchs von Tomasz Major (2010) übernommen.

	Prawo pracy		Arbeitsrecht
1.	przepisy Kodeksu pracy, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych	±	in zahlreichen Gesetzen zerstreut
1-1.	określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców	±	das für Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geltende Recht
2.	postanowienia układów zbiorowych pracy	±	öffentliches Recht (das kollektive Arbeitsrecht)
3.	postanowienia innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy	±	öffentliches Recht (das kollektive Arbeitsrecht)

Tabelle 5: Vergleich der Begriffsmerkmale des autonom rechtsvergleichenden Begriffs: Rechtszweig, welcher Beziehungen zwischen demjenigen, der arbeitet und demjenigen, der ihn beschäftigt, regelt

In der polnischen und deutschen juristischen Fachliteratur finden sich bestimmt ausführlichere Informationen zu den o.g. Begriffen. Die terminologischen Beziehungen werden hier anhand von oben dargestellten Informationen bestimmt. 1-1 bezeichnet das partielle Merkmal innerhalb des Merkmals 1, das sich wohl aber auf die Merkmale 2 und 3 erstreckt.

Die Auffindung von Termini, welche den autonom rechtsvergleichenden Begriff in den beiden Rechtsordnungen repräsentieren, hat sich als möglich erwiesen. Ein direkter Vergleich zweier Gesetzesquellen ist nicht möglich gewesen. Die Untersuchung wurde im Falle des deutschen Rechts auf den lexikalischen Quellen und der juristischer Literatur gestützt. Als gemeinsames Merkmal kann der Bezug zu den Verhältnissen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber genannt werden. Das polnische Arbeitsrecht ist in dem Arbeitsgesetzbuch und anderen Gesetzen beinhaltet, während das deutsche in mehreren Gesetzen zerstreut ist, was einen zwar formellen, aber doch bedeutenden Unterschied zwischen den beiden Rechtsordnungen ausmacht, woraus auch die Schwierigkeiten bei der Auffindung der jeweiligen Termini resultieren.

## 2.2. Arbeitnehmer

Autonom rechtsvergleichender Begriff: ***Eine von einer natürlichen oder juristischen Person beschäftigte Person, die verpflichtet ist, für diese Person unter ihrer Aufsicht bzw. Leitung Arbeit gegen Entgelt zu leisten.***

Im polnischen Arbeitsgesetzbuch wird eine solche Person als 'pracownik' bezeichnet. Dieser Begriff wurde im Artikel 2 definiert: „Pracownik ist eine Person, die auf Grundlage eines Arbeitsvertrages, einer Bestellung, einer Wahl, einer Ernennung oder eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages beschäftigt wird.“<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Der polnische Ausgangstext lautet: „Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę“.

Der Begriff wird im Art. 22 § 2 des polnischen Arbeitsgesetzbuches näher präzisiert: „Arbeitnehmer kann eine Person sein, die das achtzehnte Lebensjahr vollendet hat. Unter den im neunten Abschnitt bestimmten Voraussetzungen kann ein Arbeitnehmer auch eine Person sein, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.“<sup>7</sup>

Der neunte Abschnitt des polnischen Arbeitsgesetzbuchs enthält die Definition der minderjährigen Person sowie die Beschäftigungsbedingungen für Personen im Alter von weniger als 18 Jahren.

Das polnische juristische Lexikon von Kalina-Prasznic (1999: 328) definiert den *‘pracownik’* (Arbeitnehmer) wie folgt: „Begriff mit einer strengen normativen Bedeutung (Art. 2 AGB), der sich auf Personen erstreckt, die in einem Arbeitsverhältnis unabhängig von der Grundlage seiner Begründung verbleiben (...)“.

Deutsche Gesetze aus dem Bereich Arbeitsrecht, die wegen Mangel eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches als Paralleltexte gelten müssen, enthalten folgende Definition: „Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.“ (§ 2 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz; § 2 Bundesurlaubsgesetz; § 5 Arbeitsgerichtsgesetz).

Das deutsche Rechtswörterbuch von Creifelds (2011: 72) enthält folgende Definition: „Arbeitnehmer ist, wer in einem Arbeitsverhältnis steht und vom Arbeitgeber abhängige, nach Art und Umfang weisungsgebundene, also persönlich unselbstständige Arbeit leistet.“

Um die Beziehungen zwischen dem polnischen und dem deutschen Begriff zu bestimmen, wird die Extension und die Intension der Begriffe anhand der Legaldefinitionen verglichen:

	Pracownik		Arbeitnehmer
1.	[fehlt]		steht im Arbeitsverhältnis
2.	[fehlt]		Angestellte
3.	[fehlt]		zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte
4.	osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę		[fehlt]
5.	osoba zatrudniona na podstawie powołania		[fehlt]
6.	osoba zatrudniona na podstawie wyboru		[fehlt]

<sup>7</sup> Der polnische Ausgangstext lautet: „Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale 9 pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat“.

	Pracownik		Arbeitnehmer
7.	osoba zatrudniona na podstawie mianowania		[fehlt]
8.	osoba zatrudniona na podstawie spółdzielczej umowy o pracę		[fehlt]
9.	osoba, która ukończyła 18 lat z wyjątkiem osób wymienionych w innych przepisach		[fehlt]

Tabelle 6: Vergleich der Begriffsmerkmale des autonom rechtsvergleichenden Begriffs: *Eine von einer anderen natürlichen oder juristischen Person beschäftigte Person, die verpflichtet ist für diese Person unter ihrer Aufsicht bzw. Leitung Arbeit gegen Entgelt zu leisten*

Ein genauerer Vergleich bedürfte einer zusätzlichen ausführlicheren Analyse der Bedeutung jedes einzelnen Merkmals. Das polnische Gesetzbuch definiert allerdings die Beschäftigung aufgrund eines Arbeitsverhältnisses, während andere Beschäftigungsverhältnisse in anderen Gesetzen geregelt werden. Das deutsche Arbeitsrecht verfügt über keine genaue Definition des Begriffes 'Arbeiter', und der Begriff 'Angestellter' wird in verschiedenen Gesetzestexten teilweise unterschiedlich definiert. Da die verglichenen Begriffe mit dem o.g. allgemein rechtsvergleichenden Begriff nicht übereinstimmen, wird der Vergleich um die Definitionen aus den lexikalischen Quellen erweitert.

	Pracownik		Arbeitnehmer
1.	Pojęcie normatywne – art. 2 k.p.		[fehlt]
2.	osoba pozostająca w stosunku pracy	±	steht im Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber
3.	obowiązany do starannego i sumiennego wykonywania pracy – art. 100 § 1 k.p.	±	leistet persönlich Arbeit für den Arbeitgeber
4.	obowiązany do stosowania się do poleceń przełożonych – art. 100 § 1 k.p.	±	unterliegt den Weisungen des Arbeitgebers

Tabelle 7: Vergleich der Begriffsmerkmale des autonom rechtsvergleichenden Begriffs: *Eine von einer natürlichen oder juristischen Person beschäftigte Person, die verpflichtet ist für diese Person unter ihrer Aufsicht bzw. Leitung Arbeit gegen Entgelt zu leisten anhand der Definitionen aus dem juristischen von Kalina-Prasznic (1999: 338–339) und des Rechtswörterbuchs von Creifelds (2011: 72)*



Das grundlegende gemeinsame Merkmal der verglichenen Begriffe ist 'das Verbleiben im Arbeitsverhältnis'. Dieses Merkmal scheint in dem gegebenen Zusammenhang so wichtig, dass man davon ausgehen kann, dass zwischen den beiden Begriffen partielle Äquivalenz besteht. Es ist allerdings zu betonen, dass diese Beziehung auf der Grundlage der lexikalischen Quellen bestimmt wurde. Der Vergleich von Gesetzesbegriffen ergab, dass die Unterschiede gravierend sind. Die Merkmale 3. und 4. des deutschen Begriffes sind im Artikel 100 § 1 des polnischen Arbeitsgesetzbuches enthalten, der folgenden Wortlaut hat: „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit gewissenhaft und sorgfältig auszuführen und den auf die Arbeit bezogenen Weisungen der Vorgesetzten Folge zu leisten.“<sup>8</sup> Die partielle Äquivalenz bezieht sich also auch auf die Merkmale 3. und 4. Nur das Merkmal 1. des polnischen Begriffes hat keine deutsche Entsprechung.

### 2.3. Arbeitgeber

Autonom rechtsvergleichender Begriff: ***Natürliche oder juristische Person, welche Arbeitnehmer beschäftigt.***

Im polnischen Arbeitsrecht wird dieser Begriff als '*pracodawca*' ausgedrückt. Die Legaldefinition findet sich im Art. 3 AGB: „Ein Arbeitgeber ist eine Organisationseinheit, auch wenn sie keine Rechtspersönlichkeit besitzt, oder eine natürliche Person, sofern sie Arbeitnehmer beschäftigt.“<sup>9</sup>

Weil diese Definition weitgehend mit dem autonom rechtsvergleichenden Begriff übereinstimmt, ist der Verweis auf lexikalische Quellen nicht erforderlich. Die oben genannte Definition kann zum Vergleich verwendet werden.

Im deutschen Arbeitsrecht wird der autonom rechtsvergleichende Begriff durch den Terminus 'Arbeitgeber' ausgedrückt. Es fehlt allerdings eine einheitliche und eindeutige Definition dieses Terminus, obwohl er genau wie 'Arbeitnehmer' praktisch in jedem Gesetz aus dem Bereich des Arbeitsrechtes vorkommt. Die wohl komplexeste Definition beinhaltet § 2 Abs. 3 des deutschen Arbeitsschutzgesetzes: „Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen.“ Im Absatz 2 des o.a. Paragraphen ist von Beschäftigten die Rede, die unter 1: 'Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer' genannt wurden.

Der Vergleich von Beziehungen zwischen den beiden Begriffen wird anhand von Legaldefinitionen durchgeführt.

<sup>8</sup> Der polnische Ausgangstext lautet: „Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych.“

<sup>9</sup> Der polnische Ausgangstext lautet „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona pracowników.“

	Pracodawca		Arbeitgeber
1.	jednostka organizacyjna – nie musi posiadać osobowości prawnej	±	juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften
2.	osoba fizyczna	±	natürliche Personen
3.	zatrudnia pracowników	<	beschäftigen Personen (nach Absatz 2).

Tabelle 8: Vergleich der Begriffsmerkmale des autonom rechtsvergleichenden Begriffs: *Natürliche oder juristische Person, welche Arbeitnehmer beschäftigt*

Beim Vergleich der beiden Begriffsextensionen sind sowohl Ähnlichkeiten als auch Unterschiede bemerkbar. Am Rande wird nur vermerkt, dass die polnische Definition nur ein Substantiv im Plural beinhaltet, während die deutsche Definition vier solche Formen aufweist. Die genaue Untersuchung von Beziehungen zwischen den Merkmalen 1. und 2. 'jednostka organizacyjna, która nie musi posiadać osobowości prawnej' und 'juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften' sowie 'osoba fizyczna' und 'natürliche Person' bedürfte einer genaueren Untersuchung von einschlägigen Regelungen des polnischen und deutschen Zivil- und Handelsrechts.

Für die Zwecke der terminologischen Analyse im Bereich des Arbeitsrechts kann davon ausgegangen werden, dass zwischen den verglichenen Merkmalen eine grundlegende Ähnlichkeit in der Hinsicht besteht, dass '*pracodawca*' und '*Arbeitgeber*' eine natürliche Person im Sinne des polnischen und des deutschen Rechts sowie eine juristische Person, welche mehrere Personen vereinigt, sein kann. Ähnlichkeiten bestehen auch zwischen den Merkmalen '*zatrudnia pracowników*' und '*beschäftigen Personen (nach Absatz 2)*'. In dem hier behandelten 3. Absatz des deutschen Gesetzes befindet sich ein Verweis auf den Absatz 2, wo unter den '*Beschäftigten*' '*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*' genannt werden. Darüber hinaus werden in dieser Regelung 6 weitere Personenkategorien genannt<sup>10</sup>, und in dieser Hinsicht hat das analysierte Merkmal des polnischen Begriffes '*zatrudnia pracowników*' einen engeren Umfang als das Merkmal des deutschen Begriffes '*beschäftigen Personen (nach Absatz 2)*'.

<sup>10</sup> Im Absatz 2 heißt es:

Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
4. Beamtinnen und Beamte,
5. Richterinnen und Richter,
6. Soldatinnen und Soldaten,
7. die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.

Der Vergleich hat ergeben, dass die Begriffe des polnischen und des deutschen Arbeitsrechts mit dem autonom rechtsvergleichenden Begriff übereinstimmen, zwei ähnliche Merkmale aufweisen und dass bei dem dritten Merkmal zur exakten Bestimmung von Beziehungen ein genauerer Vergleich von Extensionen der Begriffe ‘*pracownik*’ und ‘*Personen (nach Absatz 2)*’ erforderlich wäre. Der deutsche Begriff hat eine breitere Extension, und somit liegt hier auch die Inklusion des polnischen Begriffs im deutschen Begriff vor.

## 2.4. Arbeitsverhältnis

***Das Rechtsverhältnis, das den Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber verbindet*** – der Hauptgegenstand der Regelung des Arbeitsrechts wird als nächster autonom rechtsvergleichender Begriff formuliert.

Im polnischen Recht wird dieses Rechtsverhältnis als „*stosunek pracy*“ bezeichnet. Dieser Terminus wird an mehreren Stellen des polnischen Arbeitsgesetzbuchs verwendet, er wurde schon oben im Zusammenhang mit dem Begriff ‘Arbeitsrecht’ verwendet. Die wohl komplexeste Definition wird im Art. 22 § 1 AGB formuliert:

Durch die Begründung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eine Arbeit bestimmter Art zugunsten des Arbeitgebers, unter dessen Leitung und an dem von ihm bestimmten Ort in dem von ihm bestimmten Zeitraum auszuführen; der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitnehmer gegen Vergütung zu beschäftigen.<sup>11</sup>

Das deutsche Arbeitsrecht verfügt über keine vergleichbare Definition eines Rechtsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, obwohl alle drei Termini oft in verschiedenen Gesetzestexten aus dem Bereich des Arbeitsrechts verwendet werden. Zum Vergleich wird hier ein Ausschnitt aus dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) dienen. Im § 2 dieses Gesetzes heißt es: „Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen.“

Die oben zitierten Regelungen, insbesondere die deutsche Vorschrift, stimmen allerdings im Wesentlichen nicht mit dem zu Grunde gelegten autonom rechtsvergleichenden Begriff überein, wobei in dieser Hinsicht die oben beschriebene polnische Regelung über den Arbeitnehmer mehr Ähnlichkeiten aufweist: Ausführung der Arbeit gegen Vergütung für den Arbeitgeber. In der deutschen Vorschrift ist von der Pflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses offenzulegen, die Rede.

Angesichts der unzureichenden Ähnlichkeiten mit dem autonom rechtsvergleichenden Begriff werden zum Vergleich lexikalische Quellen zu Hilfe gezogen.

<sup>11</sup> Der polnische Ausgangstext lautet: „Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.“

Im juristischen Lexikon von Kalina-Prasznic (1999: 455) heißt es:

Stosunek pracy (das Arbeitsverhältnis) ist ein schuldrechtliches Verhältnis zwischen zwei Parteien, von denen eine Partei, als Arbeitnehmer bezeichnet, verpflichtet ist, persönlich und dauerhaft für die andere Partei, die als Arbeitgeber bezeichnet wird, eine Arbeit von bestimmter Art zu leisten, und der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, den Arbeitnehmer gegen Vergütung zu beschäftigen.<sup>12</sup>

Im Rechtswörterbuch Creifelds (2011: 80) wird ‘das Arbeitsverhältnis’ wie folgt definiert:

Arbeitsverhältnis ist das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, auf Grund dessen der An. gegenüber dem Ag. zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. (...). Das Arbeitsverhältnis ist ein personenrechtliches Dauerschuldverhältnis. Gesetzlich ist es zunächst subsidiär geregelt im BGB, insb. §§ 611–630 (Dienstvertrag).

Die Definition aus dem Lexikon soll für die Zwecke des Vergleichs um die Legaldefinition des Dienstvertrags aus dem § 611 des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuchs ergänzt werden: „Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.“ Aus dieser Definition ergibt sich einerseits die Pflicht zur Leistung von bestimmten versprochenen Diensten, was in Bezug auf die Arbeit mit der Arbeitsleistung gleichzusetzen ist, und anderseits die Gewährung der Vergütung.

Um die Beziehungen zwischen dem polnischen und dem deutschen Begriff zu bestimmen, wird die Gegenüberstellung von ihren Extensionen und Intensionen auf der Grundlage der oben dargestellten lexikalischen Quellen vorgenommen. Zusätzlich wird der Vergleich um die Regelungen des § 611 BGB erweitert.

	Stosunek pracy		Arbeitsverhältnis
1.	stosunek zobowiązaniowy	±	Schuldverhältnis (Dauerschuldverhältnis)
2.	strony:	=	Parteien:
2-1.	Pracownik	±	Arbeitnehmer

<sup>12</sup> Die polnische Originaldefinition lautet: „**stosunek pracy** – stosunek zobowiązaniowy między dwoma stronami, z których jedna zwana pracownikiem zobowiązana jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiej strony, zwanej pracodawcą, pracę określonego rodzaju, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.“

	Stosunek pracy		Arbeitsverhältnis
2-2.	Pracodawca	±	Arbeitgeber
3.	obowiązki:	=	Pflichten:
3-1.	świadczenie pracy w sposób ciągły dla pracodawcy, pod jego kierownictwem	=	Arbeitsleistungen für den Arbeitgeber (für die Dauer = personenrechtliches Dauerschuldverhältnis)
3-2.	zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem	±	Gewährung der Vergütung

Tabelle 9: Vergleich der Begriffsmerkmale des autonom rechtsvergleichenden Begriffs: Das Rechtsverhältnis, das den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer verbindet

Der Vergleich ergibt, dass zwischen den beiden Begriffen partielle Äquivalenz vorliegt. Aus dem Vergleich geht hervor, dass die Begriffe 'pracownik' und 'Arbeitnehmer' sowie 'pracodawca' und 'Arbeitgeber' nicht vollständig äquivalent sind. Hier muss noch die Tatsache wiederholt werden, dass die o.g. Begriffe, welche als Merkmale der verglichenen Begriffe betrachtet werden, schließlich auch anhand von lexikalischen Quellen verglichen werden mussten, was auch die vollständige Äquivalenz ausschließt. Die Schlussfolgerung, dass hier die partielle Äquivalenz vorliegt, scheint allerdings berechtigt zu sein. Außerdem muss noch in diesem Zusammenhang der wichtige Umstand berücksichtigt werden, dass das polnische Arbeitsrecht zwischen dem Arbeitsverhältnis auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages, einer Bestellung, einer Wahl, einer Ernennung oder eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages unterscheidet. Dabei handelt es sich um 5 Begriffe, welche dem Begriff 'stosunek pracy' untergeordnet sind, welcher hier wiederum als Oberbegriff zu betrachten ist. Daraus lässt sich auch schließen, dass der polnische Begriff eine breitere Extension hat, und dass hier eine Inklusion des deutschen Begriffes in dem polnischen Begriff vorliegt.

## 2.5. Mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Begriffe

Die oben beschriebenen Vergleiche ergaben, dass das polnische Arbeitsrecht den Begriff 'pracownik' breiter erfasst als das deutsche Arbeitsrecht den Begriff 'Arbeitnehmer'. Der bilaterale Vergleich mit dem autonom rechtsvergleichenden Begriff als *tertium comparationis* ermöglichte zwar die Feststellung, dass die Begriffe 'pracownik' und 'Arbeitnehmer' partielle Äquivalente sind, es konnten allerdings anhand dieses Verfahrens keine Entsprechungen für die Begriffe 'umowa o pracę', 'powołanie', 'wybór', 'mianowanie' und 'spółdzielcza umowa o pracę' gefunden werden. Diese Begriffe lassen sich mindestens zwei Begriffsfeldern 'Arbeitnehmer' und 'Arbeitsverhältnis'

zuordnen. Durch die Anwendung des bilateralen Verfahrens können die grundlegenden Ähnlichkeiten zwischen den jeweiligen Begriffen des polnischen und des deutschen Arbeitsrechts erfasst werden. In Fällen, wo bei diesem Verfahren gravierende Unterschiede zu Tage kommen, erweist sich es als unzulänglich. Als optimale Lösung bietet sich dort das unilaterale Verfahren, bei dem die deutsche oder polnische Sprache als Ausgangs- und die jeweils andere Sprache als Zielsprache fungiert. Da es sich hier um Rechtsbegriffe handelt, soll nicht nur von Sprachen, sondern vor allem von Rechtsordnungen die Rede sein; die polnische Rechtsordnung wird hier als Ausgangsrechtsordnung dienen, die deutsche Rechtsordnung fungiert in dem Vergleich als die Zielrechtsordnung.

### 2.5.1. Arbeitsverhältnis aufgrund einer Ernennung

Von den fünf oben beschriebenen Merkmalen des polnischen Begriffs '*stosunek pracy*' (*Arbeitsverhältnis*) wird hier exemplarisch der Begriff '*stosunek pracy na podstawie mianowania*' (*Arbeitsverhältnis aufgrund einer Ernennung*) näher untersucht.

Der Artikel 76 § des polnischen Arbeitsgesetzbuchs beinhaltet folgende Regelung: „Das Arbeitsverhältnis wird aufgrund einer Ernennung in den in gesonderten Vorschriften geregelten Fällen begründet.“<sup>13</sup> Diese Vorschriften wurden allerdings im Arbeitsgesetzbuch nicht genannt. Daher muss auf andere Quellen zurückgegriffen werden. Stelina (2008: 84) nennt zwei Arten der Ernennung im polnischen Arbeitsrecht: die auf dem Arbeitsverhältnis basierende Arbeitnehmerernennung sowie die Diensternennung, also das Dienstverhältnis mit den Polizeibeamten, Soldaten, Zollbeamten, Justizvollzugsbeamten. Die Ernennung als eine Art des Arbeitsverhältnisses bezieht sich auf die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes, Mitarbeiter der Kommunalverwaltung, der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde, der höchsten Kontrollkammer (des polnischen Rechnungshofes), der Staatsanwaltschaft, des Gerichtswesens, der Grund-, Mittel- und Hochschullehrer, der polnischen Akademie der Wissenschaften sowie der staatlichen Forschungs- und Entwicklungsstätten. Es handelt sich also um mehrere berufliche Personengruppen. In Deutschland werden diese Gruppen meistens als „Beamten“ bezeichnet. Die Beamten werden in Deutschland aufgrund von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen beschäftigt und gelten nicht als Arbeitnehmer.

Im arbeitsrechtlichen Zusammenhang ist hier die Frage zu stellen, wie das deutsche Recht die Begründung des Dienstverhältnisses mit einem Beamten bezeichnet? Die Antwort auf diese Frage kann u.a. im *Bundesbeamtengesetz* gefunden werden, das hier als paralleler Text genutzt wird. Dort heißt es im § 10 Abs. 1, Ziffer 1: „Einer Ernennung bedarf es zur Begründung des Beamtenverhältnisses“. Gleiche Regelung beinhalten Paragraphen 11 bis 14 des *Deutschen Richtergesetzes* in Bezug auf Begründung des Dienstverhältnisses mit den Richtern. Die Feststellung, dass der deutsche Begriff '*Ernennung*' ein partielles Äquivalent des polnischen arbeitsrechtlichen Begriffes '*mianowanie*' ist, scheint legitim zu sein.

<sup>13</sup> Der polnische Ausgangstext lautet: „Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach“.

### 3. Schlussfolgerungen

Die oben dargestellten Untersuchungen haben ergeben, dass das bi- und unilaterale Verfahren beim Vergleich der Terminologie des Arbeitsrechts angewandt werden kann. Es muss betont werden, dass zwischen den Methoden der kontrastiven Linguistik und der Terminologearbeit Schnittstellen bestehen. Beide Disziplinen benutzen in ihrer Forschung die Verfahren des direkten als auch des indirekten Vergleichs.

Die meisten sprachwissenschaftlichen Untersuchungen sowie praktisch orientierte Studien zur polnisch-deutschen kontrastiven Rechtsterminologie bedienen sich der unilateralen Vorgehensweise. In diesem Beitrag wurde gezeigt, dass auch das bilaterale Verfahren mit einer übereinzelsprachlichen Bezugsgröße bzw. einem autonom rechtsvergleichenden Begriff als einem gemeinsamen onomasiologischen Nenner für die Auffindung von polnischen und deutschen Begriffen aus dem Bereich des Arbeitsrechts nützlich sein kann. Bei allen vier zu Grunde gelegten autonom rechtsvergleichenden Begriffen war es möglich, entsprechende mit diesem Begriff zumindest teilweise übereinstimmende Begriffe in der polnischen und in der deutschen Sprache oder, genauer gesagt, in der polnischen und in der deutschen Rechtsordnung zu finden. Es muss aber noch betont werden, dass zur Auffindung von polnischen und deutschen Begriffen die Gesetzestexte nicht immer ausreichend waren und als Hilfe auch fachsprachliche lexikalische Quellen und andere juristische Texte genutzt werden mussten. Wenn die Möglichkeiten des bilateralen Vergleichs ausgeschöpft werden, d.h., wenn eine der Sprachen oder Rechtsordnungen sehr weit von der anderen abweicht, muss der gegebene Begriff direkt mit den Begriffen der anderen Sprache bzw. der anderen Rechtsordnung verglichen werden, was auch hier unter 5.5.1 erfolgte.

Die Analyse ergab auch, dass die partielle Äquivalenz die dominierende Beziehung zwischen polnischen und deutschen arbeitsrechtlichen Begriffen darstellt.

### Literatur

#### Lexikalische Quellen:

- Creifelds C. (Hg.). 2011. *Rechtswörterbuch*. München.  
*Deutsches Universalwörterbuch* 2007. Dudenverlag. Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich.  
 Kalina-Prasznica U. (Hg.). 1999: *Leksykon prawniczy*. Wrocław.  
 Stelina J. (Hg.). 2008. *Leksykon prawa pracy*. Warszawa:  
*Uniwersalny słownik języka polskiego PWN* 2006. Warszawa.

#### Gesetzestexte:

- Arbeitsgesetzbuch. Kodeks pracy*. 2010. [2. Aufl., Übersetzung: T. Major]. Warszawa.  
 Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979.  
 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994.  
 Bundesbeamtengesetz vom 5. Februar 2009.  
 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002.  
 Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsgesetz – GenG) vom 1. Mai 1889.

- Deutsches RichterGesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972.  
 Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7. August 1996.  
 Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG) vom 20. Juli 1995.  
 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz-BurlG) vom 8. Januar 1963.  
 Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands (Einigungsvertrag) vom 31. August 1990.

#### Sekundärliteratur:

- Arntz R., Picht H., Mayer F. 2004: *Einführung in die Terminologearbeit*. Hildesheim, Zürich, New York.  
 Barchudarov L. 1979. *Sprache und Übersetzung*. Leipzig.  
 Felber H., Budin G. 1989. *Terminologie in Theorie und Praxis*. Tübingen.  
 Gerzymisch-Arbogast H. 1996. *Termin im Kontext. Verfahren zur Erschließung und Übersetzung der textspezifischen Bedeutung von fachlichen Ausdrücken*. Tübingen.  
 Hałas B. 1995. *Terminologia języka prawnego*. Zielona Góra.  
 Hohnhold I. 1990. *Übersetzungsorientierte Terminologearbeit*. Stuttgart.  
 Kade O. 1968. *Zufall und Gesetzmäßigkeit in der Übersetzung*. Leipzig.  
 Koller W. 2001. *Einführung in die Übersetzungswissenschaft*. Heidelberg, Wiesbaden.  
 Krzemińska-Krzywdą J. 2005. *Terminologia języka prawnego i strategie translatorskie w przekładach Kodeksu spółek handlowych na język niemiecki*. [unveröffentlichte Doktorarbeit]. Łódź.  
 Pommer S. 2006. *Rechtsübersetzung und Rechtsvergleichung*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien.  
 Sandrini P. 1996. *Terminologearbeit im Recht. Deskriptiver begriffsorientierter Ansatz vom Standpunkt des Übersetzers*. Wien.  
 Sternemann R. 1978 (Hg.). *Einführung in die konfrontative Linguistik*. Berlin.  
 Stolze R. 1999. *Die Fachübersetzung. Eine Einführung*. Tübingen.  
 Wotjak G. 1982. Äquivalenz, Entsprechungstypen und Techniken der Übersetzung. – Jäger G., Neubert A. (Hgg.). *Äquivalenz bei der Translation*. Leipzig: 113–124.